

Важливо також розуміти, що наведені класифікації правових режимів не слід протиставляти одне одному. Вони мають на меті показати правові режими, що існують у правовій системі, з різних боків. Одні і ті самі режими можуть підпадати під певні види різних класифікацій. Наприклад, охоронний режим є одночасно і процесуальним та публічно-правовим, а матеріально-правовий режим є також і регулятивним.

Яковлєва Г. О.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ФІЗІОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ СПЕЦИФІКИ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наука як галузь суспільного виробництва має свою специфіку. Тому виконання трудової функції науковими працівниками регулюється поряд із загальними спеціальними нормами трудового законодавства. Диференціація правового регулювання праці таких осіб здійснюється за допомогою централізованого, а головним чином галузевого і локального правового регулювання, яке враховує особливості організації й умов праці в цій галузі господарства або на конкретному підприємстві.

Спеціальні норми в регулюванні трудових правовідносин наукових працівників займають значне місце. Принцип єдності і диференціації трудового законодавства вимагає, щоб у нормах трудового права, які регулюють діяльність певної категорії працівників, враховувалось не тільки загальне й особливе в умовах їх праці, а й оптимальне поєднання загального і особливого. Це може бути досягнуте на підставі дослідження умов і характеру праці самих суб'єктів трудових відносин, тобто факторів, що обумовлюють ступінь диференціації законодавства про працю. Характер спеціальних норм повинен відповідати основній меті правового регулювання трудових відносин в цій галузі суспільної праці. Поєднання загального й особливого, виражене в правових нормах, що регулюють трудові відносини наукових працівників, буде оптимальним, якщо воно забезпечить: найвищу продуктивність праці (творчу віддачу) нових наукових знань дослідників, конструкторів і проєктувальників; максимальну економію робочого часу і матеріальних

коштів; моральне і матеріальне стимулювання високоефективної наукової діяльності; максимальне скорочення термінів робіт як на окремих стадіях, так і в загальному циклі «дослідження–виробництво»; залучення (відбір і підготовка кадрів) до сфери науки найбільш здібних до наукової діяльності працівників; об'єктивну атестацію та розстановку наукових кадрів.

У зв'язку зі змінами умов наукової діяльності необхідно встановити конкретні основи диференціації законодавства про працю науковців в сучасних умовах або довести зникнення підстав, що раніше викликали необхідність в спеціальних нормах, які регулюють трудові відносини працівників науки. Ця проблема може бути вирішена шляхом аналізу специфіки наукової діяльності та теоретичних основ принципу єдності й диференціації науки трудового права.

В межах досліджуваної проблеми до інтелектуально-фізіологічних критеріїв специфіки наукової діяльності можна віднести, по-перше, **особливий психо-нервовий стан наукових працівників**, який обумовлений інтелектуальним творчим характером наукової діяльності. У порівнянні з іншими видами розумової та творчої діяльності наукова відрізняється посиленою роботою думки, вимагає особливої напруженості. Перший обов'язок наукового працівника – думати. Ще давній китайський вислів стверджує: «Ти можеш стати розумним трьома шляхами: шляхом досвіду – це самий гіркий шлях; шляхом наслідування – це самий легкий; шляхом роздумів – це самий благородний». Сучасний науковець озброєний багатьма засобами, які полегшують наукове пізнання, але надмірне захоплення перспективами автоматизації розумової праці викликає зменшення ролі творчості в праці вченого.

Мислення – один з основних елементів наукової праці. Зрозуміло, що науковець в процесі виконання всієї своєї роботи не перестає думати, але особливу цінність має «політ» думки – вільна робота розуму, яка не пов'язана з виконанням будь-якої конкретної розумової операції. Недаремно кажуть, що в роботі вченого самі плідні хвилини ті, протягом яких він «нічого не робить»: саме в них концентрується творчий процес. Таким чином, науковому працівнику потрібні здібності не тільки до тієї чи іншої конкретної галузі знання, але й до концентрації думок. Цей фактор слід враховувати при визначенні кола обов'язків науковця за трудовим договором, визначенні ступеня відповідальності за виконання наукової роботи.

Певне значення в процесі наукової творчості відіграє інтуїтивний фактор, який полягає в індивідуальній здатності вченого здійснювати наукове передбачення, висунути нову гіпотезу, зробити припущення.

Наукова діяльність – це тривалий процес вивчення, дослідження, обмірковування ідей, а потім вираження їх у науковій продукції (звіті, монографії, статті, розробці, дослідному зразку тощо). Напружена розумова праця, тобто така, що вимагає від вченого великої витрати нервової енергії, є специфічною особливістю наукової діяльності. Ця специфіка повинна бути компенсована створенням особливих умов праці та її регулювання, тобто за допомогою диференціації трудового законодавства, яке регулює, наприклад, робочий час, час відпочинку й оплату праці наукових працівників.

Наукова праця також характеризується **самоорганізацією**. Оскільки такий вид діяльності піддається правовій регламентації тільки в певних межах, то науковцю слід самостійно здійснювати організацію виконання своєї роботи. Наприклад, у ранкові години доцільно виконувати найбільш складні завдання; в процесі робочого часу бажано робити нетривалі перерви для відпочинку; дотримуватись послідовності у виконанні запланованих завдань тощо.

По-друге, особливу роль відіграє **особистісний чинник**. Це виражається у підвищеній значущості „живої» праці вчених, їх творчій віддачі, наявності таких якостей, як творче обдарування, здібність до оригінальних синтетичних побудов, наполегливість і завзятість у досягненні мети. Незважаючи на створення новітніх приладів, сучасного обладнання, що застосовується в наукових установах, роль людини безперервно зростає. Механізація і автоматизація процесів, що широко впроваджується в промисловому виробництві, надають істотну допомогу в дослідженнях і розробках, але замінити людський мозок не може жоден «робот». Такі процеси, як порівняння концепцій, остаточний аналіз результатів експериментування, формулювання висновків тощо зможе здійснювати тільки людина, її мозок. Якщо в промисловості основним чинником, що характеризує рівень ефективності виробництва продукції, є технічне оснащення підприємств (якість станків, обладнання, технологічного процесу), то в науково-дослідній діяльності на перший план виступає «жива» праця, якість самих виконавців – наукових працівників. До засобів діяльності наукових працівників передусім відносять їх самих, їх мозок, інтелектуальну силу.

По-третє, особливістю наукової творчості є також **професійна мобільність науковця**. Така мобільність проявляється як виникнення нових інтересів вченого і зміни в зв'язку з цим тематики та сфери наукового дослідження. Ця здатність виражається у формі зміни трудової функції, яка не завжди свідчить про переведення науковця на іншу роботу. Трудова функція наукового працівника як правова категорія характеризується видом роботи, його обов'язком займатися науковою діяльністю. Остання має різні форми, що передбачає конкретизацію наукової праці залежно від її цільового призначення (фундаментальні дослідження, конструкторські розробки, проектування тощо).

Поява нових галузей наук на межі вже існуючих (біофізика, фізична хімія тощо), проникнення наук одна в одну є особливістю сучасного науково-технічного розвитку. Науковому працівнику потрібні глибокі знання не тільки своєї спеціальності, але й знання суміжних дисциплін – мати «міждисциплінарний кругозір».

По-четверте, **умови праці, моральна атмосфера в колективі або „психологічний клімат“** впливають на продуктивність діяльності людини, де б вона не працювала. У економічній літературі (а також в психології) особливе місце відводиться науковій (творчій) діяльності. Зіпсований настрій співробітника в науково-дослідному процесі набагато сильніше впливає на результати роботи, ніж в промисловому виробництві. Соціологи досліджували залежність між творчими здібностями і продуктивністю вченого. Перші досліді привели до висновку, що між здібностями і досягненнями ніякого зв'язку не виявилося (нульова кореляція). Пояснення цьому парадоксу було знайдене після введення в аналіз ще однієї величини – ситуації (соціальних відносин в трудовому колективі), в якій працює вчений. Було з'ясовано, що при позитивній ситуації науковець максимально виявляє свої творчі здібності, що веде до високої продуктивності. І навпаки, негативна ситуація позбавляє його можливості застосувати своє обдарування, творчі здібності, що приводить до низької продуктивності.

Однією з важливих умов створення позитивної ситуації є психологічна сумісність співробітників наукового колективу, без чого неможливо забезпечити максимальну віддачу кожного індивідуума. Психологічна сумісність розглядається як обов'язкова умова формування творчого колективу. Крім того, при плануванні тематики наукових досліджень враховуються, як правило, інтереси і схильності виконавців, накопичений досвід. Прояв зацікавле-

ності темою, віра в її доцільність мобілізує інтелект і нервові сили вченого і дає найбільш ефективний результат наукового дослідження. Ігнорування спеціалізації, а також інтересів виконавців при плануванні, як показує досвід, іноді спричиняє за собою небажані наслідки.

Зазначені особливості праці науковців повинні знайти своє відображення у нормативно-правових актах, що регулюють особливий порядок відбору і заміщення наукових посад, режими робочого часу, методи оцінки виконаних робіт, порядок проведення експертизи результатів наукових досліджень, періодичну атестацію тощо. На нашу думку, в сучасних умовах поряд з централізованою диференціацією існують передумови до розширення локального регулювання праці науковців в цій сфері.

Богдан І. А.,
канд. юрид. наук
(г. Київ, Україна)

РОЛЬ ПРЕЗУМПЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ КВАЛИФИКАЦИИ «ФРИЛАНСА»

Пространство, категория, при помощи которой человеком воспринимается и эмпирически осмысливается окружающий жизненный мир, утрачивает свое первостепенное значение в процессе взаимодействия людей между собой. Восприятие «дистанции», как одного из проявлений пространства изменилось, что повлекло изменения и в пространственной организации труда.

Ранее при выезде из одного населенного пункта в другой, человек считался вне пространственных границ предприятия, учреждения, организации, то есть вне воспринимаемого пространства, а непосредственная связь с ним считалась прерванной или достаточно затрудненной до его возвращения. В современных условиях нахождение человека на другом континенте оценивается иначе: человек находится на дистанции в пределах досягаемости, а связь с ним благодаря техническим средствам может поддерживаться непрерывно.

Общество, в том числе и общественная организация труда, функционирует, не предполагая непосредственных контактов между работниками, работником и работодателем. Как утвержда-